

日本共産党京都府会議員団の田中富士子です。今期、中京区から選出していただきました。通告に基づき、知事並びに関係理事者に質問いたします。初めての質問となります。みなさんよろしくお願ひします。私は、38年間病院で臨床検査技師として働き、昨年9月までの約20年間は70床の小さな病院で働いてきました。また、2級ヘルパーの免許を取得し7ヵ月間在宅ヘルパーをした経験と、3人の子育てや母の介護を行った経験を踏まえて質問させていただきます。

「保険あって介護なし」の介護保険制度改悪に反対を

【田中議員】まず介護保険制度についてです。街の中では杖を突きながら、あるいは押し車を押しながら出かけられる高齢者の姿をよく見かけますが、懸命に生活をなさっていると感じます。

私の同年代の友人は、自宅に両親を引き取り介護することになり、ご両親は国民年金のみの収入で週1回のデイサービスとショートステイを利用されていましたが、両親の在宅介護が友人の肩に重くのしかかりました。友人は7年におよぶ両親の介護と仕事の両立により、ストレスと疲れで全身に蕁麻疹が出るほど限界に達していました。

最後まで両親を自宅で介護し、母親を見送り父親を亡くされた後、「父親を叱る声が鬼になっていた」「親の死を悲しむことができなかった」「やっと終わった」と私に言って涙が止まらない姿に、介護負担の重さを感じました。

また、知り合いの介護ヘルパーの方からは、ある独居老人の方が「冬の光熱費が月に4万円を超え、年金8万円では貯金を取り崩すばかり」と言うとおられると聞きました。高齢者に経済的不安がのしかかる下で、今の介護保険制度の中では、高い介護保険料を支払いながら収入の少ない方ほど自宅に追いやりられ、利用料負担が重く介護サービスを抑制することが多数起こっています。高齢者がお金のあるなしに関わらず、安心して利用できる介護保険制度に見直す必要性を強く感じます。一方で介護従事者不足の問題が深刻です。近所にお住いの若い介護職の方は夜勤を月に8回やっても手取り20万円とのことで、夜勤をしなければ手取りはもっと少なく、夫婦ともに介護労働者として働かれており2人の子どもを育てるには収入が少なすぎます。

また訪問ヘルパーは、特に人材不足で60歳以上の方が40%を超える状況です。私も訪問ヘルパーを経験しましたが、多様な業務を1人で行い判断力も必要であり時間制限が厳しく、移動手段は自転車やバイクと責任が重い業務にもかかわらず、賃金が低すぎるために、訪問ヘルパーのなり手不足が特に深刻となっています。介護の仕事は人の命に係わる責任の重い仕事であり、日常生活を支えるために欠かせない仕事にもかかわらず、それに見合わない低賃金のため退職者が相次ぎ、若い方の介護職希望者が減っています。

昨年、政府は介護職従事者の処遇改善加算を行い、月に約9000円の賃上げを行いました。全産業平均水準からはまだ月に7万円以上の開きがあり全く改善とは程遠い状況です。加えて、新型コロナの分類が5類相当に引き下げられてもコロナ感染の再拡大が起こっており、職員が休職すれば、現場はたちまち人手不足となる大変厳しい人手不足の実態があります。

介護事業所は、介護報酬の切り下げやコロナ禍での減収、物価、光熱費高騰などを価格に転嫁できず経営が厳しく介護従事者の賃上げができず人員不足を解消することができません。私は、介護従事者の

賃金の引き上げや処遇改善とともに、介護事業所を支えることが必要だと考えます。

そこで知事に5点伺います。

1点目は、介護保険の利用者が増える中、保険料は上昇し利用負担も増加が続いている現行の介護保険制度は問題と考えます。高齢者の増加によって生じる介護需要に対し、保険料と利用料の増額やサービスカットで対応することは、「保険あって介護なし」と言わざるを得ないと考えますが、知事の認識はどうか。

2点目は、社会構造が変化する中、需要に合わせた介護サービスを提供するためには、介護保険の国庫負担割合の引き上げが必要であり、国に対し在宅事業・施設事業ともに国庫負担率を緊急的に現行より10%引き上げることを求めるべきと考えますがどうか。

3点目は、国は介護保険制度改定にむけ、要介護度1及び2の訪問・通所介護を保険外とすること等を検討しましたが、国民の大きな反対により改定は見送られました。しかしながら、自己負担2割の対象拡大や保険料の引き上げを依然として検討していることから、本府として、このような介護保険制度の改悪に断固として反対すべきと考えますがどうか。

4点目は、京都府第10次高齢者健康福祉計画の策定が来年予定されていますが、長引く物価や光熱費の高騰が高齢者の生活を圧迫しているため、介護保険の利用実態調査を行うなど、高齢者の生活実態を踏まえた計画とし、本府の政策を見直すべきと考えますがどうか。

5点目は、高齢化社会を支えるためには、介護従事者の安定した人材確保が必要であることから、国に対し介護報酬とは別に、給与を全額公費で全産業労働者の水準まで引き上げることを求めるべきと考えますがどうか。ご所見をお聞かせください。

【西脇知事：答弁】介護保険制度についてでございます。介護保険制度は、家族の負担を軽減し、介護を社会全体で支えることを目的に、平成12年に創設された制度であり地域社会に定着をしております。H12年度からR4年度の間、要介護等を認定者数は3.5倍、介護給付費は3.2倍に増えており、介護保険料や介護サービスに要する利用料も増加傾向にございます。今後も高齢化の進行が見込まれる中で制度を維持していくためには、給付と負担のバランスを取りながら、いかに安定的な制度として次世代に引き継いでいけるかが大きな課題でございます。

京都府といたしましては、介護給付費負担金として所要の予算を確保し制度をしっかりと支えてきているところであり、R5年度当初予算においても、約380億円の予算を計上しているところでございます。

また、国に対しては、利用者負担の見直しにあたっては、高齢者の生活実態を踏まえた適切な対応を行うことや、持続可能な介護保険制度の構築にむけて、国の負担割合の増加を含め積極的かつ抜本的な見直しを行うことを要望しているところでございます。今後とも、府民の方々が安心して必要な介護を受けていただくことができるよう取り組んでまいりたいと考えております。

【長谷川健康福祉部長：答弁】介護給付費負担金の国庫割合についてでございます。

公費割合については、法律に基づき現在、国が在宅サービス事業分として25%、施設サービス事業分として20%を負担しているところです。公費負担と保険料が年々増加していることから、国に対して公費負担のあり方等について国の負担割合の増加を含め、積極的かつ抜本的な見直しを行うよう要望しているところでございます。

次に介護保険制度改定への対応についてでございます。介護保険制度については、R6年度改定にむ

け、国の社会保障審議会・介護保険部会において、給付と負担に係る意見書がR4年12月に提出されたところでございます。部会での意見としては、要介護1・2の生活援助サービス等に関する給付のあり方やケアマネジメントの利用者負担については、R9年度の制度改定までに結論を得ることとし、今回は見送るとされたところでございます。

またR5年6月の骨太の方針2023では65歳以上の高齢者のうち介護サービス利用料の自己負担が2割となる対象の拡大や、1号保険料負担のあり方等については年末までに結論を得ることとされたところです。京都府ではこれまでから国に対して利用者が安心して介護を受けることができるよう、安定した制度とすること、高齢者の生活実態を踏まえた対応することについて要望してきたところであり、今後の国の動向の動向を注視の上、必要な対応を講じてまいります。

次に高齢者健康福祉計画の策定についてでございます。京都におきましては、現在の第9次京都府高齢者健康福祉計画の期間が今年度末までになっていることから、現在計画改定に向けた議論を行っているところでございます。計画の策定に関しては、市町村で実施された在宅介護実態調査等の結果を取りまとめ高齢者の実態を踏まえた内容としてまいりたいと考えております。

次に介護職員の給与水準の引き上げについてでございます。給与水準の引き上げにつきましては国に対して繰り返し要望した結果、令和4年2月から補助金により介護職員と1人当たり月額平均9000円相当の引き上げが実施され、令和4年10月からは、介護報酬改定により、その引き上げが継続されております。その結果、介護職員等の給与について、給与の引き上げが始まったH21年度以降、月額約6万6000円の引き上げが実施されますとともに、職員の経験や技能に応じたさらなる加算が行われております。京都府といたしましては国に対し、対象職種の拡大や給与の更なる引き上げを、利用者負担を増加させることなく行うよう引き続き要望し、さらなる処遇改善に努めてまいりたいと考えております。

【田中議員：指摘要望】 ご答弁ありがとうございました。これからますます介護需要が高まりますが、地域住民の安心・安全の介護・福祉を確保していくためにもケア労働者の社会的役割にふさわしい賃金水準を実現するために、大幅賃上げが必要です。介護現場では、人材確保ができず高い手数料を支払う有料職業紹介に頼っている状況であり、これも介護事業所の経営を圧迫しています。介護人材確保のための支援が必要であることを再度指摘しておきます。

また、要介護1及び2の方の訪問介護・通所介護が保険外となれば、高齢者の人間らしい生活や尊厳が守れなくなります。まさに「保険あって介護なし」と言わざるを得ません。介護保険の制度改定に向け、国に改悪反対を求めることを再度お願いします。京都府としても、来年の第10次高齢者健康福祉計画に向け、高齢者の実態を把握し高齢者の健康と福祉を考える内容にすることを強く求めておきます。

教員の長時間労働を無くし残業代不支給の是正を

【田中議員】 次に、教員の過重労働と未配置について質問します。

8月に行われました京都府子ども議会で、子ども達は不登校の児童や生徒が増えることについて問題を提起し、みんなが楽しく学校に通うための取り組みについての提案を行いました。子ども達は、教員に対し、もっと子どもに寄り添い、子どもの気持ちを受け止めてほしいと求め、子どものペースに応じた教育を行い、誰もが学校で学べるようにしてほしいと求めていました。

2022年10月に実施されました「公立学校教員勤務実態調査」の結果は、小・中・高校や特別支援学校ともに、毎日の校内滞在時間が平均約10～11時間で、京都府では1週間の校内勤務時間は小学校で平均

約56時間、中学校で平均約61時間、高校で平均約57時間、特別支援学校では平均約50時間となっています。時間外労働が多すぎるために時間外勤務上限指針として月45時間が決められましたが、実態は校内滞在時間を減らすために、休息時間を削って仕事をするような働き方になっています。

学習指導要領の改定により新たな業務として、「道徳」の教科化、小学校英語、ICT教育等が増え、業務量が増えても教職員は増やさず、一人の教員が受け持つ授業の時間数は増えています。その他にも数々の校内業務の増加により、教員は授業の準備や成績処理などの業務を時間外に回さざるを得ず、学校滞在時間の増加、早出出勤や土日出勤、休息時間の削減、毎日の持ち帰り業務など、過重な労働となっています。

教員の長時間労働の根底には、公立教職員の給与等に関する特別措置法があり、この法律が給与4%を「教職調整額」として上乘せする代わりに、残業代を支給しないと規定していることが、無定量な勤務のもとになっています。これまで文科省や教育委員会は、教員の時間外勤務の実態について「超勤命令に基づかない自発的なもの。賃金の対象になる労働でない」と教員の時間外勤務を労働として認めてきませんでした。

そんな中で、教員が時間外勤務に対し残業代支給を求めた2021年の埼玉県の裁判では、教員の時間外業務の中に労働に該当する部分があることを、裁判史上初めて認めました。2016年に起こった富山県の中学校教諭がクモ膜下出血で死亡した裁判は、教員が倒れる前の1ヵ月間の時間外労働は約120時間、発症前の53日間に休みが1日しかなかったことに対し、今年の7月5日、裁判所は教員の過重労働を認め、部活動についても校長が安全配慮義務を怠ったためと認め、市と県に賠償責任を課す判決をおこなったもので、大きな意味を示しています。

そこで質問します。

1点目は、本府における教員の時間外勤務は、勤務上限指針である月45時間を大幅に超え、教員が休息時間を削る事態も生じています。教員の過重労働や長時間労働が大きな社会問題となる中、国は、教職調整額の水準や新たな手当の創設を含めた各種手当の見直し等の検討を進めています。しかしながら、手当を支給しても多すぎる業務は減らず、教員の過重労働は解消されないため、国に対して、「残業代不支給の廃止」を求めるべきと思いますがどうですか。

2点目は、教員が持ち帰り残業を行っている実態を考えれば、せめて、校内滞在時間は労働と認め、残業代を支払うべきと考えますがどうですか。

教育費予算の増額を行い教員未配置の解決を

次に府内の教員未配置についてですが、R4年5月1日時点で未配置が30人あり、9月1日には49人と増加しました。R5年5月1日の未配置が19名となっています。産休代替要員の確保は4月から7月25日までに産休に入る場合は、4月当初から代替要員加配となり前進している面もあります。しかし、京都教職員組合の調査ではR4年度の府内教員の1ヶ月以上の病欠者が278人でており、そのうち精神疾患による病欠者が151人と54%になるということです。病休者が発生することにより、他の教員への負担が重くなり、更に休職や退職者を増やす原因になってしまいます。特に20歳代、30歳代の若い教員の退職が増加していることに注目したいと思います。私は近所の中学校教師をされている女性に話を聞く機会があり、「教員の仕事はどうか」と尋ねると、「2人目の子どもを出産し育児休暇は取ったものの、業務量の多さで帰宅時間が遅くなるために、2人の子育てをするには不安があり教員を辞めた」と言われました。私は、教員の仕事が子育てしながら働き続けられないような過重労働、長時間労働であ

り、若い世代が教員を続けられない大きな理由の1つになっていると思いました。

そこで2点質問します。

1点目は、教員の未配置が更なる過重労働を引き起こし、病休者や退職者を増やす原因となっています。未配置を解決するためには、当該年度における産休代替要員の配置決定の期限を限定せず、年度を通して確保する必要があると思いたすがどうですか。

2点目は、教員の荷重業務を削減し、児童生徒に接する時間を増やし、児童生徒に合わせた教育を行うためには、教員の受持ち授業時間の削減と業務量に見合った人員配置が必要であることから、国に対し、抜本的に教員を増やすための教育予算の増額を求めると考えますがどうですか。ご所見をお願いします。

【前川教育長：答弁】教員の過重労働と未配置問題についてでございます。府内の教員の勤務実態につきましては、H29年度に実施した調査により大変厳しい状況が明らかとなり、働き方改革実行計画を本部でも策定し、学校業務支援員の選考配置や専科教員の配置などの指導体制の充実や、ICTを活用した業務の効率化など総合的に取り組んできているところでございます。このような取り組みの結果 昨年度の調査では、H29年度と比較して時間外勤務は約16%減少し、一定の改善が見られたところではありますが、依然として長時間勤務の教員が多い状況であり、さらなる働き方改革の取り組みが必要であると考えております。

こうした勤務状況は全国的にもほぼ同様の状況にあり、加えて教員不足が指摘される中で、現在、中央教育審議会において、教師の処遇改善や勤務制度、学校における働き方改革、学校の指導運営体制の充実のあり方等が一体的に検討されております。その中で、教員の時間外勤務手当についても検討されており、教員の職務が自発性創造性に基づく勤務に期待する面が大きいことなどの勤務の特殊性を踏まえた教職調整額のあり方や時間外勤務管理による手当支給の妥当性など、その考え方の整理が必要とされているところでございます。

教員の勤務や処遇のあり方につきましては法において定められていることから府教育委員会といたしましては、現場の実態に即した処遇改善となるよう国に要望を行うとともに、今後も教員の働き方改革について実効性ある取り組みや支援を行ってまいります。

次に教員の確保についてでございますが、京都府においても全国同様に講師の未配置が生じており、大変憂慮すべき状況にあると考えております。そのため府教育委員会では、人材バンクや講師説明会の充実に取り組むとともに、一学期中に産前休暇を取得予定の場合には、代替の講師を年度当初から配置する制度を導入するなど、様々な制度改善や取り組みを進めてきたところでございます。

しかしながら、年度途中の代替講師の確保については大変厳しい状況にあり、今後とも講師確保のための取り組みを進めるとともに、何より教員志望者が増えることが重要であり、教職の魅力向上の取り組みを進めてまいりたいと考えております。

次に教員の増員についてでございますが、教員体制の拡充を図ることは、子どもたちにより丁寧に指導できる環境を整え学びの質を高めるとともに、教員の負担を軽減する意味でも望ましいことであると認識しております。一方で 短期的な大幅な増員の場合には、教員の人材確保などが課題となるため、引き続き計画的に教員定数の改善と財源の確保について、国に要望してまいります。府教育委員会といたしましては、学校の指導体制の充実や業務改善を図るなど教員の勤務環境を整備する中で、子どもたちがより良い教育を受けられるよう取り組んでまいります。

【田中議員：指摘・要望】 ご答弁ありがとうございました。今、教員の給特法が問題になっていますが教員の過重労働が解消されなければ病休者は減らず、教員を目指す人が減少し、教職員不足が解消できません。教員の残業を業務として認め残業代を支払うとともに、業務量軽減のための人員配置を増やすことが必要だということを再度お願いしておきます。子どもを取り巻く環境が変化し、教室には多様な子どもが在籍しており、外国にルーツを持つ子や特別なニーズを持つ子など支援が必要な子が増えています。一人ひとりに応じたケアが必要で、安全指導や「いじめ」などの問題にも対応しなければなりません。教員の魅力は、子どもと人間的な触れ合いができることと、子どもの成長発達に立ち会い一緒に成長できることだと思います。今こそ、教員を増やすことが必要です。子どもの成長・発達を保障するために教員の定数増を実現させることを求めて私の質問を終わります。

ご清聴ありがとうございました。